

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตทั้ง 4 ด้าน คือ การหาได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษา บุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเอาผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนด้วย และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนทั้งสิ้น 1,293 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนด ตามตารางของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 348 คน จำแนกตามกลุ่ม ตำแหน่งงานได้ดังนี้

- (1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 70 คน
- (2) กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 1,204 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale)

ตอนที่ 3 ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale)

แบบสอบถามได้ผ่านความเห็นชอบและตรวจสอบแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดภูเก็ต จำนวน 58 โรงเรียนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ครบ จำนวน 348 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ แบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยใช้ t-test

5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.52 เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 32.47 แต่เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ มีเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.39 ส่วนในกลุ่มของครูผู้สอนประกอบด้วยเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ มีเพศหญิงร้อยละ 65.80

(2) อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.04 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.44 และน้อยที่สุดได้แก่กลุ่มอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่คือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.48 และกลุ่มอายุ 51-60 คิดเป็นร้อยละ 5.74 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.88 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนส่วนใหญ่คือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.56 กลุ่มอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.70 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.62 ปี

(3) อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.29 รองลงมาคือ กลุ่มอายุราชการ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.44 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.16 เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.36 รองลงมาคือ กลุ่มอายุราชการ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.10 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.43 ส่วนกลุ่มครูผู้สอนก็เช่นเดียวกันคือ ส่วนใหญ่มีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.93 รองลงมาคือ อายุราชการ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.22 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.72

(4) ตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนคิดเป็นร้อยละ 79.88 กลุ่มผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 16.66 และน้อยที่สุดคือกลุ่ม ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล

(1) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานโดยภาพรวม

โดยภาพรวมมีการบริหารงานบุคคลในระดับ "ปานกลาง" เมื่อพิจารณาจากแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีการปฏิบัติงานในระดับ "ปานกลาง" แต่เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" เฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร ส่วนในกลุ่มของครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" รวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เหลือนั้นด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานแล้ว โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(2) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร

มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ทั้งโดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 3 เรื่องคือ โรงเรียนได้วางแผนด้านอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ และการรายงานผลการทดลองปฏิบัติแก่ตามความเป็นจริง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง เห็นได้ว่า การวางแผนด้านอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่ตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ การมีส่วนร่วมในการพิจารณาวิทยะ-โอนครูของโรงเรียน และโรงเรียนได้ดำเนินการให้ครูบรรจุใหม่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(3) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

มีการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 8 เรื่อง ดังนี้ โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่พิเศษนอกจากการเรียนการสอนโดยยึดตามความเหมาะสมและความสามารถ การนิเทศภายในดำเนินการโดยผู้บริหารและคณะที่ได้รับความมอบหมาย โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครูทุกคน โรงเรียนได้จัดทำทะเบียนประวัติของครูทุกคนถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการจัดประชุมอบรมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัย โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด โรงเรียนได้จัดสวัสดิการด้านการเงินบริการแก่ครูที่เดือดร้อน และโรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยของบริเวณโรงเรียน และบ้านพักครู ส่วนเรื่อง

อื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 เรื่องคือ โรงเรียนได้ปฐมนิเทศครูบรรจุนใหม่ โดยผู้บริหารและหัวหน้าสายงาน โรงเรียนได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูบรรจุนใหม่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด เมื่อครูปฏิบัติตัวดีมีผลงานดีเด่น โรงเรียนได้ประกาศยกย่องชมเชย โรงเรียนได้จัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น เครื่องดับเพลิง แสงสว่าง เครื่องตัดไฟ เป็นต้น และโรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงเรียน และบ้านพักครู เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(4) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร

โดยภาพรวม พบว่า มีการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 2 เรื่องคือ เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา โรงเรียนได้จัดส่งครูเข้าอบรม ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสายงาน ดำเนินการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรม และการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีสิทธิเข้าประชุม อบรม สัมมนา เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมกลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีจำนวน 6 เรื่องต่อไปนี้คือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทางวิชาการ เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา โรงเรียนได้จัดส่งครูเข้าอบรม ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าสายงานดำเนินการคัดเลือกครูเข้าอบรม โรงเรียนได้นำครูไปทัศนศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนดีเด่น โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารโรงเรียน กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(5) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 2 เรื่องคือ เมื่อครูเกษียณอายุราชการ โรงเรียน

ได้ดำเนินการตามระเบียบทางราชการและได้จัดกิจกรรมแสดงออกถึงมุทิตาจิต และเมื่อครูถึงแก่กรรมโรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า จำนวน 3 เรื่องต่อไปนี้เป็นโรงเรียนอำนวยความสะดวกและช่วยดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการโอน-ย้าย และการลาออกของครูโดยยึดเกณฑ์และระเบียบของทางราชการ การลงโทษทางวินัยของครูโรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบและให้ความช่วยเหลือครูที่ทุพพลภาพเมื่อแพทย์และทางราชการลงความเห็นว่าจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

3) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล

(1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม

มีปัญหการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวม และโดยจำแนกเป็นรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร

มีปัญหการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม และโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" 2 เรื่องคือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการวางแผนบุคลากร และการได้ครูใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า การมีส่วนร่วมในการสรรหา

และเลือกสรรครูใหม่ของโรงเรียน กลุ่มครูผู้สอนมีปัญหากการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(3) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษามูลค่า

มีปัญหการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" จำนวน 8 เรื่องดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน ความเป็นธรรมในการบริหารความดีความชอบ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ การให้แก่ครูตามสิทธิ และการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า กลุ่มครูผู้สอนมีปัญหากการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 3 เรื่องคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียนและการจัดหาเครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

4) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนามูลค่า

มีปัญหการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนามูลค่า ทั้งโดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหากการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" จำนวน 4 เรื่องคือ การเปิดโอกาสและการมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการเรียนการสอน โรงเรียนจัดทำแผนด้านการพัฒนามูลค่า ความสอดคล้องของการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนากับความต้องการของโรงเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมครู เพื่อให้มีการออกกำลังกาย ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวม และโดยการพิจารณาเป็นรายเรื่องไม่พบความแตกต่าง

(5) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

มีปัญหานในการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีเรื่องที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" จำนวน 1 เรื่องคือ ระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวมและโดยจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านวัยวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงษ์ (2537) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดระนองมีพื้นที่ใกล้เคียงติดกันและอยู่ในเขตการศึกษาเดียวกัน ทั้งสองจังหวัดเป็นจังหวัดขนาดเล็กได้ว่างเว้นการบรรจุครูใหม่มานานหลายปี และมีข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตัว อายุราชการค่อนข้างมาก จึงปรากฏว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตัวระหว่าง 41-50 ปี และมีอายุราชการเกินกว่า 20 ปี ขึ้นไป ถือว่าเป็นวัยแห่งความเป็นผู้ใหญ่ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล

(1) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่ในวัยของความเป็นผู้ใหญ่ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ส่วนในด้านที่เหลืออีก 3 ด้าน และในกลุ่มของครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงษ์ (2537) ดังนั้นจึงสมควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม

การตัดสินใจบริหารโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตลอดจนให้รู้ระเบียบของทางราชการเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของเยาวชนในโอกาสต่อไป

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครู ผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 3 ด้านไม่พบความแตกต่าง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารคือ ผู้นำของหน่วยงานจำเป็นต้องก้าวหน้าในทุด้าน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ นอกจากนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาหาความรู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงาน อย่างมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

(2) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร

มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุนทรหมงค์ (2537) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มีอายุรับราชการนาน อัตราค่าจ้างครูเกินเกณฑ์มาหลายปี การบริหารงานบุคคลในด้านนี้จึงเกี่ยวข้องกับการเลื่อนไหลไปมาระหว่างโรงเรียนภายในจังหวัดเอง

(3) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการสร้างรักษามูลค่า

มีการบริหารงานทั้งโดยภาพรวมและจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย พญาพานิช (2531) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และนกุล สุนทรหมงค์ (2537) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนต้องการสร้างขวัญกำลังใจ และจูงใจให้บุคลากรมีความรักและต้องการอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง เห็นได้ว่ามีเรื่องที่มีการปฏิบัติในระดับ "มาก" จำนวน 6 เรื่อง คือ โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่พิเศษนอกจากการเรียนการสอนโดยยึดความเหมาะสม และความรู้ความสามารถ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูทุกคน โรงเรียนจัดทำทะเบียนประวัติของครูทุกคนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและมีการจัดประชุมชี้แจงอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัย โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด โรงเรียนจัดสวัสดิการด้านการเงินการประกันชีวิตครูที่เดือดร้อน โรงเรียนได้จัดเวรยามรักษา

ความปลอดภัยบริเวณโรงเรียน และบ้านพักครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุนทรพงษ์ (2537) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องการกระจายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้รับผิตชอบอันเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มองเห็นความสำคัญและความก้าวหน้าของอาชีพราชการ โดยการทบทวนผลงานทางวิชาการ การจัดหาคะเบียนประวัติข้อมูลสำคัญของบุคลากร การจัดสวัสดิการก็เป็นกิจกรรมอีกอย่างหนึ่งที่สามารถช่วยเหลือบุคลากรที่มีความจำเป็นตลอดจนการดำเนินการด้านรักษาความปลอดภัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรต้องการอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด และมีความเป็นอยู่อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 เรื่องดังนี้ โรงเรียนได้ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ โดยผู้บริหารและหัวหน้าสายงาน โรงเรียนได้ให้การต้อนรับและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูบรรจุใหม่ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และได้จัดประชุมอบรมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องระเบียบวินัย โรงเรียนจัดสวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนด เมื่อครูปฏิบัติตัวดีมีผลงานดีเด่น โรงเรียนได้ประกาศยกย่อง ชมเชย โรงเรียนได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย เช่น เครื่องดับเพลิง แสงสว่าง และเครื่องตัดไฟ โรงเรียนได้จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงเรียนและบ้านพักครู ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลถือเป็นกระบวนการที่จำเป็นเพราะว่าบุคคลเป็นทรัพยากรอันมีค่าเลิศของหน่วยงาน จำเป็นต้องหาวิธีการดำเนินการเพื่อการุณรักษาบุคลากรเอาไว้ในหน่วยงานให้เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ไมยฤทธิ์ (2532) และนกุล สุนทรพงษ์ (2537)

(4) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านพัฒนาบุคลากร

โดยภาพรวมมีการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุนทรพงษ์ (2537) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารคือ ผู้นำของหน่วยงาน ดังนั้นการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" จำนวน 3 เรื่องคือ เมื่อมีการประชุม อบรม สัมมนา โรงเรียนได้ส่งครูเข้าอบรม การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิเข้า

ประชุม อบรม สัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าสายงานดำเนินการคัดเลือกครูเข้าประชุม อบรมและสัมมนา เรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) เกี่ยวกับเรื่อง เมื่อมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุม เชิงปฏิบัติการ โรงเรียนส่งครูเข้าอบรม

เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องแล้ว ไม่พบความแตกต่าง

(5) สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

มีการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานทั้งโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย นฤพานิช (2531) และนกุล สุพรรณพงศ์ (2537) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก " จำนวน 2 เรื่องคือ เมื่อครูถึงแก่กรรม โรงเรียนได้ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ และช่วยจัดพิธีกรรม เมื่อครูเกษียณอายุราชการ โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการและได้จัดกิจกรรมแสดงออกถึงมุทิตาจิต

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีจำนวน 3 เรื่องต่อไปนี้คือ โรงเรียนอำนวยความสะดวกและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการโอน-ย้าย และการลาออกของข้าราชการครู โดยยึดตามระเบียบของทางราชการ การลงโทษทางวินัยครู โรงเรียนดำเนินการตามขั้นตอน และระเบียบของทางราชการ โรงเรียนได้ดำเนินการตามระเบียบและให้ความช่วยเหลือครูที่ทุพพลภาพเมื่อแพทย์และทางราชการได้ตรวจและลงความเห็นว่าเป็นว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ กลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่า กลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่าง

3) ปัญหาการบริหารงานบุคคล

(1) ปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม

มีปัญหในการบริหารงานบุคคลทั้งโดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "น้อย" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) ซึ่งพบว่ามีปัญหา

การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย พฤกษาวณิช (2531) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา และอานวย ไนฤทธิ์ (2532) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา มีผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูของจังหวัดภูเก็ต ส่วนมากมีอายุต่ำ และอายุราชการค่อนข้างมาก จึงมีปัญหาในการบริหารงานบุคคลน้อย เพราะส่วนใหญ่อยู่ในวัยความเป็นผู้ใหญ่ มีความพร้อมทางด้านวัยวุฒิ ฐานะทางเศรษฐกิจและคุณธรรม จึงสามารถปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ แต่ในด้านการพัฒนาเนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในวัยสูงอายุ จึงมีปัญหาอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูทุกคนได้มองเห็นความสำคัญและกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านแล้ว ไม่พบความแตกต่าง

(2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร

มีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" จำนวน 2 เรื่องคือ โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการวางแผนบุคลากร การได้ครูใหม่มาต่ำกว่ากำหนดนั้น เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตไม่มีการสอบบรรจุครูใหม่เป็นเวลาหลายปี ดังนั้นโอกาสที่จะได้ครูใหม่จึงต่ำไปด้วย ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นั้นมีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย"

เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานโดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องแล้ว พบว่า การมีส่วนร่วมในการสรรหาและเลือกสรรครูใหม่ของโรงเรียน กลุ่มครูผู้สอนมีปัญหาการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(3) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการบริหารรักษามูลค่า

มีปัญหการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับ "น้อย" ทั้งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย วัฒนฤทธิ์ (2532) แต่พิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหการบริหารปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" จำนวน 8 เรื่องคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของครู ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของครู ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้แก่ครูตามสิทธิ และการสร้างแรงจูงใจให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากระบบการบริหารงานบุคคลในด้านนี้ของโรงเรียนยังไม่ชัดเจนในเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ จึงอาจขาดความเที่ยงตรงในการดำเนินงาน นอกจากนั้นแล้วความกระตือรือร้นของครูต่อการทำงานและความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ยังจำเป็นต้องเอาใจใส่สำหรับผู้บริหาร ต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครูทุกคน เป็นต้นว่าการจัดสวัสดิการที่จำเป็น การบริหารให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเป็นอยู่และการทำงานในหน้าที่ นอกจากนั้นสิ่งที่เป็นอีกอย่างหนึ่งก็คือ กิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

เมื่อเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานโดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง มีจำนวน 3 เรื่องคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียน และการจัดหาเครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู พบว่า กลุ่มครูผู้สอนมีปัญหการบริหารปฏิบัติมากกว่ากลุ่มผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) เกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

(4) ปัญหการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร

มีปัญหการบริหารงานบุคคลทั้งโดยภาพรวมและโดยจำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกุล สุพรรณพงศ์ (2537) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่า มีปัญหการบริหารปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" จำนวน 4 เรื่องดังนี้ การเปิดโอกาสและมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากการเรียนการสอน โรงเรียนจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา กับความต้องการของ

โรงเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมครูเพื่อให้มีการออกกำลังกาย ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับระดับ "ปานกลาง"

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวมและโดยการจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

มีปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ที่โดยภาพรวมและโดยการจำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ไชยฤทธิ์ (2535) และนุกูล สุพรรณพงศ์ (2537) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่อง พบว่า มีเรื่องที่มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" จำนวน 1 เรื่องคือ ระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัย พุกขวานิช (2531)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงานทั้งโดยภาพรวม และโดยการจำแนกเป็นรายเรื่อง พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม

(1) ถึงแม้ว่าในภาพรวมจะมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ก็ตามแต่เมื่อพิจารณาแล้วได้แลแล้วผลรวมของการปฏิบัติน่าจะอยู่ในระดับ "มาก" จึงสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2538 ซึ่งได้กำหนดไว้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านการศึกษา ด้านการศาสนาและวัฒนธรรม และด้านการสนับสนุน นอกจากนั้นยังต้องให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2537 ของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 11 ข้อ และต้องยึดถือปฏิบัติตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 ของ

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดได้ยึดถือปฏิบัติ และบริหารงานให้บังเกิดผลดีตามนโยบาย และเป้าหมาย โดยยึดปฏิบัติตามกระบวนการบริหารทั้ง 4 ประการเป็นสำคัญคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

(2) ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต้องการ และมองเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาของชาติ ต้องร่วมมือกันดำเนินการกันอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ให้ทุกคนคำนึงถึงเสมอว่าบุคคลคือ ทรัพยากรอันมีค่าของหน่วยงาน

2) การให้ได้มาซึ่งบุคลากร

(1) โรงเรียนควรมีการวางแผนด้านอัตรากำลังคนไว้เป็นแม่บท เพื่อจะได้ดำเนินการจัดสรรกำลังคนได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.ค. กำหนด

(2) ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารับย้าย-โอน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ขอย้าย หรือโอน และเพื่อให้โรงเรียนที่จะได้รับครูได้มีโอกาสรับครูที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติตรงตามที่โรงเรียนต้องการ

3) การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

(1) โรงเรียนควรมีระบบในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโดยใช้เกณฑ์ที่โรงเรียนสร้างขึ้น ประกอบกับการประเมินผลการทำงานของครูในรอบปีที่ผ่านมาเป็นหลักในการดำเนินงาน

(2) ผู้บริหารและข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียนควรสร้างจิตสำนึกที่ดีต่องานต่อหน่วยงาน ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่ดีที่สูงสุดร่วมกันนั่นคือ คุณภาพการศึกษาที่จะบังเกิดแก่เยาวชนของชาติทุกคน

4) การพัฒนาบุคลากร

(1) ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนั้นแล้วโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีวิทยากรพิเศษที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการอีกประการที่

สำคัญคือ ความเพียงพอของงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร

(2) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อผลประโยชน์ที่จะบังเกิดแก่เด็กนักเรียนโดยตรง โดยกระตุ้นให้ครูทุกคนได้มองเห็นความสำคัญ และถือปฏิบัติ

5) การให้บุคลากรพ้นจากงาน

(1) การพิจารณาการโอน การย้ายของข้าราชการครู ควรเป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของทางราชการ โดยถือปฏิบัติตามระบบคุณธรรม เมื่อครูมีความจำเป็นต้องการย้ายโอนหรือลาออก เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนควรอำนวยความสะดวก และให้คำปรึกษาแนะนำ

(2) ควรหาวิธีการดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้วกับโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ผูกพันอันใกล้ชิดกัน ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะพ้นจากตำแหน่งไปแล้ว แต่โรงเรียนยังสามารถอาศัยบุคคลดังกล่าวเป็นกำลังอันสำคัญ ซึ่งจะเกื้อหนุนและสร้างผลประโยชน์ให้กับโรงเรียนได้อย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์ และแม้กระทั่งคำปรึกษาหารือที่เรียกว่า กำลังปัญญา เป็นต้น

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาทุกจังหวัด และทุกเขตการศึกษา เพื่อจะได้หารูปแบบที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษาสังกัดอื่น

3) ควรมีการวิจัยในด้านใดด้านหนึ่ง เฉพาะด้านของการบริหารงานบุคคล เช่น การธำรงรักษามูลค่าครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4 เป็นต้น